

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขต
เบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*
TRANSFORMATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS GROUP OF
SCHOOL IN BENJAWIROT UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

กฤษณา ยืนบุรี¹, สุภาวดี ลาภเจริญ²
Krissana Yuenburee¹, Supawadee Lapcharoen²
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}
Faculty of Education, Ramkhamhaeng University^{1,2}
Email : kyuenburee2@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 260 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ โดยภาพรวมแตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 3) ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ

ABSTRACT

This study is survey research. The purpose of this study was to study and compare the transformational leadership of school administrators according to the opinions of teachers in a group of schools in Benjawirot under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2. The sample used in this research was a group of school teachers in Benjawirot Under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2. Academic Year 2022, totaling 260 people classified by educational qualifications, work experience and school size. The instrument used to collect data was a questionnaire on the transformational leadership of school administrators in a group of schools in Benjawirot Under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2. the number of 45 items had a confidence value of 0.99. Statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and one-way analysis of variance and paired mean score comparisons according to Scheff's method.

The results showed the teachers had their opinions towards the transformational leadership of the school administrators according to the opinions of the school group teachers in Benjawirot Under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2, overall and each aspect was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average values was the ideological influence aspect, followed by the inspirational aspect. intellectual stimulation and the aspect with the lowest average was the aspect of individual consideration. The Comparison of Transformative Leadership of School Administrators in Groups of Schools in Benjawirot Under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2, classified by educational qualifications work experience and the size of the school The results can be summarized as follows. 1) Teachers with different educational backgrounds have opinions on transformational leadership of school administrators Group of schools in Benjawirot Under the Secondary

Education Service Area Office Bangkok 2, the overview is different. and when considering each aspect, it was found that All aspects were statistically different at the .05 level of significance. 2) Teachers with different work experience have opinions on transformational leadership of school administrators Group of schools in Benjawiro Under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2, classified by work experience Overall, it's different. and when considering each aspect, it was found that intellectual stimulation and in regard to individuality, there was a statistical difference at the significance level of .05. 3) Teachers belonging to different school sizes have opinions on transformational leadership of school administrators Group of schools in Benjawiro Under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2, the overview is different. and when considering each aspect, it was found that All aspects were statistically different at the .05 level of significance.

Keywords : Transformational Leadership; School Administrators; Group of Schools in Benjawiro

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่อง หากมองในระดับองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 21) ซึ่งปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้โลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดนการศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยสังคมในวันพรุ่งนี้ถูกกำหนดด้วยทักษะ และความรู้ที่ต้องการในปัจจุบัน ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน จะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น มีความสร้างสรรค์ มีความท้าทายและซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เช่น การคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีความสอดคล้องกับความต้องการต่อการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ซึ่งในส่วนของการบริหารจัดการศึกษาก็เช่นกัน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง โดยตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา สิ่งที่น่า

บริหารการศึกษาไทยในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ และประสบการณ์ เหมาะสมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ที่นอกจาก จะบริหารบุคลากรครูแล้ว ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือ ต้องมีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากร เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้าน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตาม เป้าหมาย ซึ่งจะต้องเป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้า ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคคลในองค์การ คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน โดยผู้นำเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลในองค์การให้คล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความ เต็มใจนั้นจะเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้งานสำเร็จในภาพรวม ซึ่งผู้นำช่วยทำให้บุคคลในองค์การได้ปฏิบัติ ตามภารกิจ ขณะเดียวกันก็จะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง (สิริชัย นนทะศรี, 2559, หน้า 30) โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ เป็นการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของสมาชิกให้ สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง มีพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ มากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลกว่า ความสนใจของพวกเขา ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Bass and Avolio, 1990; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 22-24) ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถรักษาสถานะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใต้กรอบของการรักษาความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม โดยปราศจากการทำตนเหนือผู้อื่นหรือเป็นผู้ควบคุม จะทำให้เกิดความจริงใจในการ ช่วยเหลือผู้ตาม การปลุกฝัง การพัฒนา การสร้างสภาพแวดล้อมให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้ เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสัมฤทธิ์ขยายตัวสู่ความยั่งยืนในการพัฒนาได้ตามมา การบริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาจากผลการวิจัยภาวะผู้นำใน ประเทศไทย ปรากฏว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในองค์การ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมและเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ ผู้จัดการ ประสิทธิภาพของหัวหน้างาน ประสิทธิภาพของหน่วยงาน มีบรรยากาศองค์การความผูกพันต่อ องค์การความจงรักภักดีต่อองค์การ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีเขาว์อารมณ์และความในกว้าง ดังนั้น ควรพัฒนาบุคลากร ในทุกระดับตั้งแต่พนักงานถึงระดับผู้บริหารให้ภาวะผู้นำที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยืนยันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถฝึกฝนอบรมและพัฒนาได้ (รัตติ กรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 213-214) การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ บทบาทของการเป็นผู้นำมากกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจประจำวันให้

เสร็จตามกำหนดไม่ได้คำนึงถึงเป้าหมาย และทิศทางขององค์การในอนาคตอย่างที่เราควรจะเป็น ขาดความสนใจในการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ การปรับปรุงการบริหารงานจึงมักยึดติดกับรูปแบบแบบเดิม เพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาข้อจำกัดของทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ส่งผลต่อเนื้อหากำหนดไม่ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยจะต้องเริ่มมาจากการแก้ไขปัญหาในระดับฐานราก คือ การบริหารจัดการศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการแก้ไขปัญหาคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืน ที่สามารถสร้างให้เกิดกระบวนการของผลลัพธ์ด้านการศึกษาที่ยั่งยืน มีการปรับปรุงทั้งระบบให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนในสาขาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนในสาขาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 ได้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาครูกลุ่มโรงเรียนในสาขาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 3.2 ได้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาที่ดีต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาครูกลุ่มโรงเรียนในสาขาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนในสาขาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 740 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนในสาขาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวน

มากตามขนาดของสถานศึกษา จากการเทียบสัดส่วน เพื่อสุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบบสอบถามมีจำนวน 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างทุกสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากครูกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4.3.3 รวบรวมแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับแล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.4.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ โดยการหาค่าดัชนี IOC

4.4.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient: α)

4.4.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน

4.4.3.1 การทดสอบสมมติฐานสองกลุ่ม ใช้ t - test ได้แก่ ระดับการศึกษา

4.4.3.2 การทดสอบสมมติฐานมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.2.3 ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงาน

เกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตนซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์และความสำเร็จของสถานศึกษา จึงส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สอดคล้องกับพินดา ตระหง่าน (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา และสอดคล้องกับอรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งผู้ศึกษาสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

6.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชูโอตา สมะมะแอ (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีควรเป็นผู้มีอุดมการณ์อิสลามที่บริสุทธิ์ใจ เพื่อพระองค์อัลลอฮ์องค์เดียว โดยไม่หวังผลประโยชน์แอบแฝง แสดงการมีจุดยืนที่ชัดเจน

6.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ได้แก่ ผู้บริหารตั้ง

มาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องสร้างสถานที่ทำงานให้เป็นบรรยากาศแบบครอบครัว พุดคุยกระตุ้นกำลังใจ ทำให้เกิดความกระชุ่มกระชวยในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรัชณี บุญกล้า (2563) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการจูงใจ ด้านการสร้างทีมที่เข้มแข็ง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจูงใจมากที่สุด

6.1.3 ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิด แก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึง ปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปรึกษา วิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหา ส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยสามารถพัฒนาตนเอง การเป็น แบบอย่างที่ดี เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง การจัดอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยน ใช้เทคนิควิธีที่ทันสมัย และส่งเสริมและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหาร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และผู้บริหารส่งเสริม

สนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา มอบโอกาสในการทำงานเพื่อให้แสดงความสามารถของตนเองออกมา และแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและมีความเท่าเทียมกัน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนความคิดต่องานใหม่ๆ ให้มีความท้าทาย เลือกใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเกลิงศักดิ์ เสนาคำ (2560) ศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย พบว่า ผู้นำเชิงبارมีเป็นส่วนที่สำคัญที่ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติตามผู้นำ และสอดคล้องกับอรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

6.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาในระดับที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อทัศนคติในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สอดคล้องกับสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามเพศอายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน

6.2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่สังกัดสถานศึกษาที่มีขนาด

แตกต่างกัน บริบทการปกครองภายในองค์กรย่อมแตกต่างกันสอดคล้องกับพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) พบว่า มีการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.2.3 ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่จะบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาขาดความพร้อมในการขับเคลื่อน การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรในการทำงานด้านต่าง ๆ ก็เป็นไปได้ยากด้วยบริบทที่ขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา และอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ต่าง ๆ สถานที่ซึ่งสอดคล้องกับพินดา ตระหง่าน (2564) พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. องค์ความรู้ใหม่

การศึกษานี้ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎี ของ Bass & Avolio (1993) จำนวน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตนซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์และความสำเร็จของสถานศึกษา

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองเห็นการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถสื่อสาร ในการวางแผนต่อไป โดยเลือกใช้คำพูดต่างๆ มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ สื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยท่าทางมั่นใจ ส่งงาม

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู และเปิดโอกาสให้ครูร่วมเสนอแนวคิด แนวปฏิบัติใหม่ ๆ ไม่ยึดแนวคิดและการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ จะเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ก่อให้เกิดแรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันภายในองค์กรไปสู่สิ่งใหม่ๆ ที่มีความหลากหลายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารบุคลากร และฝ่ายบริหารทั่วไป ภายในสถานศึกษา

8.3.2 ควรทำการศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษา

9. บรรณานุกรม

- ชูไธดา สมะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เถลิงศักดิ์ เสนาคำ. (2560). ลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การไม่แสวงกำไรในประเทศไทย. วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 3(1). 79-97.
- พินดา ตระหง่าน และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร. 7(2). 189-203.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชณี บุญกล้า. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 7(11). 335-343.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิริชัย นนทาศรี. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. 7(5). 183-198.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.